

Groupe de travail « Ressources Humaines »

Relevé de conclusions du 28 septembre 2016

Présents : Denis Arnold, Anne-Marie Tiegès, Hamida Ferrat, Gauthier Deneuille, Frédéric Bergot, Anne Linares, Martine Aujoulat, Myriam Christien, Camille Pachot, Caroline Sananès.

Excusés : Sophie Allard

Rédactrice : Caroline Sananès.

Ordre du jour :

- Répartition des activités des trois sous-fonctions « Management de la fonction RH », « Pilotage de la GRH », « Gestion administrative et financière, validation des services, retraite et divers » par niveaux décisionnels.
- Avis consultatif du GT RH sur le périmètre des compétences dévolues au conseil académique (CAc).
- Avis consultatif du GT RH sur la création de CHSCT et CT centraux et locaux.

Une répartition des activités relatives aux trois sous-fonctions : « management de la fonction RH », « pilotage de la GRH » et « gestion administrative et financière, validation des services, retraite et divers » a été proposée par le GT RH. Cette répartition s'inscrit dans le respect des principes de subsidiarité de la nouvelle université à savoir le rôle prioritairement stratégique alloué à la présidence de l'université et l'opérationnalité attendue des facultés. La stratégie et la politique RH seraient, à ce titre, définies par l'université qui doit également assurer les relations avec la tutelle (ministère et rectorat). Pour autant, le management de la fonction RH et le pilotage de la GRH ne pourront pas uniquement relever du niveau universitaire et feront intervenir le niveau facultaire voire le niveau inter-facultaire. Un tel positionnement se justifie par la volonté de garantir une autonomie suffisante des facultés et est conditionné par l'existence d'un contrat d'objectifs et de moyens pour chaque faculté. Pour garantir une gestion RH de proximité, la gestion individuelle des ressources humaines devrait être davantage positionnée au niveau de la faculté tandis que la gestion collective devrait relever de l'université voire de l'inter-facultaire. Afin de mieux refléter la réalité de la fonction RH, le groupe de travail a, par ailleurs, choisi d'apporter certaines modifications au livrable en reformulant et en modifiant l'intitulé de certaines tâches et activités. Celui-ci s'est également interrogé, sur le degré d'autonomie future donné aux écoles internes de l'université Paris-Sorbonne et de l'UPMC dans la gestion de la fonction RH.

Il est également attendu des facultés qu'elles fassent coexister leurs spécificités locales tout en uniformisant la fonction RH. Pour cela, la mise en place d'outils de pilotage de la gestion RH adaptés est requise ; de même qu'une harmonisation des process pilotés au niveau de l'université. Sur ce dernier point, l'uniformisation des SI est jugée nécessaire par le GT RH au risque de bloquer le pilotage universitaire.

Tout en étant investie du pilotage de la gestion RH au sein des facultés, il est souhaité, par le groupe de travail RH, que la fonction de DRH de faculté, puisse profiter d'une meilleure visibilité sur la stratégie globale engagée par l'université.

La délégation partielle ou totale de certaines compétences du conseil académique (CAc) aux facultés étant envisagée, l'avis du GT RH est requis par le groupe préparatoire « Statuts ». Les compétences potentiellement déléguées concernent notamment la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés et le schéma pluriannuel

du handicap. Selon le GT RH, le conseil de facultés est l'instance compétente pour qualifier les emplois. En revanche, il estime utile de maintenir une validation par le CAC. Le schéma handicap, quant à lui, est un plan d'établissement et relève ainsi de la compétence du CAC.

L'existence d'un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) central et d'un Comité Technique (CT) central est envisagée par le groupe préparatoire « Statuts » qui s'interroge également sur la création de CT locaux par facultés. Cette interrogation étant transverse au GT RH, celle-ci lui est également posée. Le GT RH s'interroge sur un CHSCT unique. Un débat s'en suit sur l'opportunité d'une telle organisation. Débat qui devra faire l'objet d'un point à l'ordre du jour d'un prochain groupe de travail et d'un prochain groupe pilote RH.

Le GT RH se réunira successivement les 6 octobre et 20 octobre prochains et poursuivra le travail amorcé de répartition des sous-fonctions et activités RH par niveaux décisionnels. Le groupe pilote (GP) doit, pour sa part, se réunir le vendredi 28 octobre à 14h. Il est attendu du GP RH qu'il rédige une note synthétique à destination du comité de pilotage stratégique sur la base du rendu final du GT RH. Cette note précisera les justifications aux orientations choisies par le groupe de travail. Un travail sur l'état des lieux se fera, quant à lui, à partir du mois de novembre.

Points d'approfondissement

- Quel sera le degré d'autonomie laissé aux écoles internes et à l'ESPE de l'académie de Paris dans la gestion de la fonction RH par rapport aux facultés ?
- Quels seront les périmètres respectifs des plans d'actions conduits et élaborés par l'université et les facultés ?
- Les DRH des facultés seront-ils contributeurs de la stratégie et la politique RH telles que définies par l'université ? Disposeront-ils d'une autorité fonctionnelle ou hiérarchique sur la mise en œuvre de la politique RH dans les facultés ?
- Est-il possible de créer des CHSCT et des Comités Techniques (CT) spéciaux par domaines et spécificités ?